

O que aprendi e o que ficou por aprender

Durante o período de estudos desta unidade curricular, tivemos oportunidade, através de vários métodos de ensino, desde aulas teóricas, jogos didácticos e debates, de desenvolver conhecimentos relacionados com a importância de uma liderança adequada às equipas. Aquilo que, de um modo geral, ficou bem saliente foram as características e competências identificadas em líderes e quais aquelas que os poderão levar a obter um maior sucesso, em termos de feedback nas suas carreiras profissionais, liderando equipas e situações. Certos indivíduos demonstram ter mais habilidade para a liderança do que outros, no entanto, a experiência é um factor muito importante para a evolução de um líder, corrigindo e melhorando os pontos onde considera estar menos desenvolvido. Existem vários escritores que desenvolvem este tema, surgindo por vezes interpretações diferentes, a nível de termos, conceitos e definições – apercebemo-nos da grande diversidade de definições de liderança e das abordagens que lhe têm sido feitas – e cada um deles tenta explicar as suas perspectivas e percepções que, certamente, adquirem ao longo dos anos com a observação e a experiência.

Relativamente à literatura fornecida, aquela que considerei mais interessante foi, de facto, *Maestria en la gestion de organizaciones*, (não desfazendo todos os outros textos, que são de igual relevância) pois demonstra pontos objectivos daquilo que se passa na realidade das organizações, identifica as características e perfis dos líderes, tanto negativos como positivos, e explica o que fazer para desenvolver esta competência e ser um líder eficaz. Os exemplos que fornece, faz-nos perceber que por vezes, um simples gesto, pode mudar toda a produtividade.

Como referia anteriormente, podem existir algumas contradições ou informações mais ou menos desenvolvidas entre os autores que abordam esta temática, que por sua vez nos despertam outras perspectivas, o que aconteceu quando li *The eight roles executives Play* e o capítulo *Los ocho roles* do texto já acima mencionado e, ainda, *os nove team roles, ou papeis, de Belbin*.

Recordando o debate que ocorreu na aula sobre “o caso perdido”, pudemos observar que a grande maioria partilhava da mesma opinião, mas ainda assim, houve quem apresentasse outros argumentos bem diferentes dos primeiros e, desta forma, conseguimos perceber que existem várias formas de liderar e que todas elas são viáveis, mas podem revelar-se umas mais eficazes do que outras.

Pessoalmente, considero que qualquer pessoa que pretenda seguir uma carreira de gestor, terá muito mais facilidades de obter sucesso se possuir a competência de ser líder e, ainda, se estiver aberto e disposto a aplicar mudanças, quando necessárias, quer em si, quer na sua estratégia de liderança, para liderar com cada vez mais eficácia.

Apreciei bastante a participação de Rui Fraga, que contando as suas experiências, me trouxe um certo alívio e uma boa onda de motivação. Se lhe foi possível conquistar tudo aquilo que possui hoje, e seguindo as suas dicas e conselhos, e sobretudo, o exemplo de um gestor metódico, também nós conseguiremos alcançar os nossos objectivos e ser bem sucedidos.

Relativamente ao que se poderia ter feito (e que ainda podemos fazer), penso que os debates são muito construtivos, no sentido em que, damos a conhecer o nosso espírito de líder e através da opinião e fundamentos dos outros participantes, podemos perceber se a nossa forma de pensar e agir em determinada situação será a mais correcta e a que nos levará a uma maior eficácia. É de facto com a experiência que aprendemos e nos desenvolvemos, tal como um líder, portanto, esta seria uma forma de experimentarmos e evoluirmos juntos.

Para além das literaturas recomendadas, suscitou-me curiosidade o livro *Esquilos, LDA – uma fábula de liderança através da narrativa*, de Stephen Denning, que salienta a importância da narrativa para uma boa liderança, quando surge a necessidade de implementar mudanças numa organização e urge, saber orientar as pessoas para que essa mudança seja aceite. São mais os pontos em que discordo do autor do que aqueles que concordo e, ainda, surgiram inúmeras dúvidas sobre a veracidade e eficácia dos métodos descritos quando aplicados na prática. Se houvesse tempo e possibilidade, seria um bom tema para debatermos em grupo, que incluísse, também, a participação dos docentes. A conclusão retirada deste livro é que, através de uma boa narrativa, transmitimos mais credibilidade e conseguimos influenciar mais e melhor as pessoas de modo a que estas façam aquilo que pretendemos. (O Paulo Futre talvez devesse ter lido este livro antes de discursar).

De um modo geral e para concluir, considero que ser um bom gestor depende em grande parte desta competência de ser-se líder. Esta unidade curricular serviu para nos despertar ou complementar o líder que há em nós e, sobretudo, para percebermos que liderar não é sinónimo de mandar e, por isso, devemos ter uma mente aberta sem nunca perdermos a objectividade.